



# COMPLIANCE HEALTH CHECK ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## *BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG DÀNH CHO CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM*

### I. Introduction

#### *Giới thiệu*

For the purpose of assisting Enterprises in conducting business activities in strict compliance with the Vietnamese labour laws, this Compliance Health Check on Labour Laws is designed to help Enterprises perform an internal check on their compliance with the Vietnamese labour laws.

*Nhằm mục đích hỗ trợ các doanh nghiệp đang tiến hành hoạt động kinh doanh tuân thủ theo đúng pháp luật Việt Nam về lao động, Bảng Kiểm Tra Tuân Thủ Về Pháp Luật Lao Động này được thiết kế nhằm giúp các Doanh nghiệp thực hiện việc kiểm tra nội bộ đối với hoạt động của Doanh nghiệp trong việc tuân thủ pháp luật lao động Việt Nam.*

### II. Instruction on filling-out the blanks

#### *Hướng dẫn điền vào chỗ trống*

The Compliance Health Check on Labour Laws is designed to be a checklist, covering the most important areas and critical issues of Vietnamese labour laws with which Enterprises are obliged to comply. However, please be aware that this Health Check is not intended to cover every possible labour areas in the Enterprises' operation in Vietnam.

*Bảng Kiểm Tra Tuân Thủ về Pháp Luật Lao Động được thiết kế như là một danh mục bao gồm những lĩnh vực và vấn đề quan trọng nhất của pháp luật lao động*

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*hiện hành của Việt Nam mà các Doanh nghiệp có nghĩa vụ phải tuân thủ. Tuy nhiên, xin lưu ý rằng, Bảng Kiểm Tra này không có ý định bao hàm mọi lĩnh vực lao động có thể có trong hoạt động của các doanh nghiệp tại Việt Nam.*

While answering the questions below, you will have a chance to reconsider your Enterprise's current operation in Vietnam and be up-to-date on compliance matters regarding Vietnamese labour laws.

*Trong khi trả lời các câu hỏi bên dưới, bạn sẽ có cơ hội xem xét lại hoạt động hiện tại của doanh nghiệp mình tại Việt Nam và được cập nhật nhiều thông tin về các vấn đề tuân thủ liên quan đến pháp luật lao động của Việt Nam.*

In case you have any questions or concerns regarding the above matter, please do not hesitate to contact us for advice and assistance.

*Trong trường hợp có bất kỳ câu hỏi hoặc thắc mắc nào về vấn đề trên, xin vui lòng liên hệ với chúng tôi để được tư vấn và hỗ trợ.*

### III. Compliance Health Check on Labour Laws

*Bảng kiểm tra tuân thủ Pháp luật Lao Động*

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



The Compliance Health Check on Labour Laws is designed to identify areas of labour laws where the Enterprises may be in breach of Vietnamese labour laws. If you answer “NO” to any of the compliance requirements and answer “Yes” for the ones as mentioned at Sections No. 2.1; 3.4; 3.9; 7.3; 8.1(ii); 8.1(iii); 8.1(iv); 10.18; 12.1; and 12.3 in the following pages, you should contact us for specific advice on their implications.

*Bảng Kiểm Tra Tuân Thủ về Pháp Luật Lao Động này được thiết kế để xác định các lĩnh vực về luật lao động mà các doanh nghiệp có thể bị vi phạm theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam. Nếu Doanh nghiệp trả lời “KHÔNG” cho bất kỳ yêu cầu tuân thủ nào và nếu Doanh nghiệp trả lời “YES” cho các yêu cầu như nêu tại Mục số 2.1; 3.4; 3.9; 7.3; 8.1(ii); 8.1(iii); 8.1(iv); 10.18; 12.1; và 12.3 trong các trang tiếp theo, Doanh nghiệp nên liên hệ với chúng tôi để được tư vấn cụ thể về trường hợp này.*

Yes  
Có

No  
Không

### The Areas of the Labour Laws

#### Các Lĩnh vực trong Pháp Luật Lao Động

## 1. Labour recruitment and management

### *Tuyển dụng lao động và quản lý lao động*

- 1.1. Has the Enterprise publicly notified (posting recruitment notice at the head office/branch(es)/representative office(s) where the Enterprise has labour recruitment demand, or via public media)<sup>1</sup> its demand for labour recruitment at least 05 working days before receiving dossiers of registration for recruitment examination from employees?<sup>2</sup>

*Doanh nghiệp đã thông báo công khai (niêm yết thông báo tuyển dụng tại trụ sở chính/chi nhánh/văn phòng đại diện nơi Doanh nghiệp có nhu cầu tuyển lao động hoặc thông qua các*

<sup>1</sup> Article 5.1 of Circular 23/2014/ Điều 5.1 Thông tư 23/2014

<sup>2</sup> Article 7.1 of Decree 03/ Điều 7.1 Nghị định 03

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*phương tiện thông tin đại chúng) nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp ít nhất 05 ngày làm việc trước ngày nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động từ người lao động chưa?*

- 1.2. Has the Enterprise publicly notified (posted a notice on result of labour recruitment at the head office/branch(es)/representative office(s) where the Enterprise has labour recruitment demand or via public media)<sup>3</sup> results of labour recruitment within 05 working days from the date of obtaining such results?<sup>4</sup>

*Doanh nghiệp đã thông báo công khai (niêm yết thông báo kết quả tuyển dụng lao động tại trụ sở chính/chi nhánh/văn phòng đại diện nơi Doanh nghiệp có nhu cầu tuyển lao động hoặc thông qua các phương tiện thông tin đại chúng) kết quả tuyển dụng lao động trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày có kết quả tuyển dụng chưa?*

- 1.3. Has the Enterprise maintained a Labour Management Book/Salary Book?<sup>5</sup>

*Doanh nghiệp có lập Sổ Quản Lý Lao Động/Sổ Lương hay không?*

## 2. Probationary contract

### *Hợp đồng thử việc*

- 2.1. Has the Enterprise required probation for the employees working under seasonal labour contracts?<sup>6</sup>

*Doanh nghiệp có yêu cầu thử việc đối với những người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ không?*

- 2.2. Has the Enterprise signed a probationary contract

---

<sup>3</sup> Article 5.1 of Circular 23/2014/ Điều 5.1 Thông tư 23/2014

<sup>4</sup> Article 7.4 of Decree 03/ Điều 7.4 Nghị định 03

<sup>5</sup> Article 6.2(c) of the Labour Code/ Điều 6.2(c) Bộ luật Lao động

<sup>6</sup> Article 26.2 of the Labour Code/ Điều 26.2 Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUẦN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



(only one time for each job) with a term of: (i) not more than 60 days for employees working in a position requiring specialized or technical expertise at college or higher level; (ii) not more than 30 days for employees working in a position requiring specialized or technical expertise at a vocational or professional intermediate level; or for technical workers and professional employees; or (iii) not more than 06 working days for other works?<sup>7</sup>

*Doanh nghiệp đã ký hợp đồng thử việc (chỉ một lần đối với một công việc) với thời gian thử việc là: (i) không quá 60 ngày đối với người lao động làm việc tại vị trí yêu cầu trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; (ii) không quá 30 ngày đối với người lao động làm việc tại vị trí yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp; hoặc công nhân kỹ thuật và nhân viên nghiệp vụ; hoặc (iii) không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác chưa?*

- 2.3. Are the salaries payable to the employees during their probationary periods at least 85% of the salary for the respective working position?<sup>8</sup>

*Tiền lương phải trả cho người lao động trong thời gian thử việc có bằng ít nhất 85% mức lương cho vị trí công việc tương ứng hay không?*

- 2.4. Has the Enterprise signed probationary contracts with its employees based on the agreement stated in probationary agreements?<sup>9</sup>

*Doanh nghiệp có ký hợp đồng thử việc với người lao động dựa trên các thỏa thuận theo thỏa thuận thử việc hay không?*

- 2.5. Has the Enterprise entered into labour contracts

---

<sup>7</sup> Article 27 of the Labour Code/ Điều 27 Bộ luật Lao động

<sup>8</sup> Article 28 of the Labour Code/ Điều 28 Bộ luật Lao động

<sup>9</sup> Article 26.1 of the Labour Code/ Điều 26.1 Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



with the employees containing the required contents of a labour contract as prescribed by laws, namely: (a) Name and address of the Enterprise; (b) Full name, date of birth, gender, residence address, identity card number or other lawful documents of the employees; (c) Job and workplace; (d) Term of the labour contract; (e) Salary, form of salary payment, deadline for salary payment, salary-based allowances and other additional payments; (f) Working time, rest time; and (g) personal protective equipment for the employees?<sup>10</sup>

*Doanh nghiệp có ký hợp đồng thử việc với người lao động với đầy đủ các nội dung của hợp đồng thử việc theo quy định của pháp luật không, cụ thể gồm: (a) Tên và địa chỉ của Doanh nghiệp; (b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; (c) Công việc và địa điểm làm việc; (d) Thời hạn của hợp đồng lao động; (e) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; (f) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; và (g) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động.*

- 2.6. Has the Enterprise notified the result of probation to its probationary employees as per the statutory limit and as stipulated by the labour law of Vietnam (i.e. 03 working days before the ending date of the probationary period for the employees who have 60-day or 30-day probationary period; or right after the end date of the probationary period for the employees who have a 06 working day probationary period)?<sup>11</sup>

*Doanh nghiệp có thông báo cho người lao động về kết quả thử việc mà người lao động đã làm thử theo thời hạn bắt buộc và như quy định tại pháp*

---

<sup>10</sup> Article 26 of the Labour Code/ Điều 26 của Bộ luật Lao động

<sup>11</sup> Article 7 of Decree 05/ Điều 7 Nghị định 05

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUẦN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*luật lao động của Việt Nam (cụ thể là 03 ngày làm việc trước khi hết thúc thời hạn thử việc đối với người lao động thử việc 60 ngày hoặc 30 ngày; hoặc ngay sau khi kết thúc thời hạn thử việc đối với người lao động có thời hạn thử việc là 06 ngày làm việc) hay không?*

- 2.7. Has the Enterprise signed labour contracts with the probationary employees who are still working for the Enterprise when the terms of the probationary contracts have expired?<sup>12</sup>

*Doanh nghiệp đã giao kết hợp đồng lao động với người lao động thử việc mà vẫn tiếp tục làm việc khi hợp đồng thử việc đã hết hiệu lực hay chưa?*

### 3. Labour contracts *Hợp đồng lao động*

- 3.1. Has the Enterprise retained originals of personal papers, degrees and certificates of the employees?<sup>13</sup>

*Doanh nghiệp không giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng hoặc chứng chỉ của người lao động phải không?*

- 3.2. Has the Enterprise required the employees to make a deposit in cash or property as security for the performance of labour contracts?<sup>14</sup>

*Doanh nghiệp không yêu cầu người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động không?*

- 3.3. Have all employees signed two copies of each official labour contract and kept 01 signed copy of the official labour contract?<sup>15</sup>

*Tất cả người lao động đều đã ký hai bản hợp đồng*

---

<sup>12</sup> Article 29 of the Labour Code/ Điều 29 của Bộ luật Lao động

<sup>13</sup> Article 20.1 of the Labour Code/ Điều 20.1 của Bộ luật Lao động

<sup>14</sup> Article 20.2 of the Labour Code/ Điều 20.2 của Bộ luật Lao động

<sup>15</sup> Article 16 of the Labour Code/ Điều 16 của Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*lao động chính thức và được giữ 01 bản đã ký có phải không?*

- 3.4. Has the Enterprise entered into a seasonal or work-specific labour contract of under 12 months with the employees for a regular job which has a duration of more than 12 months (except the case of temporary replacement of an employee who has taken leave for military duty, pregnancy and maternity, sickness, labour accident or other temporary leave)?<sup>16</sup>

*Doanh nghiệp có giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng với người lao động để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên hay không (trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác)?*

- 3.5. Has the Enterprise entered into labour contracts with employees containing the required contents of a labour contract, namely: (a) Name and address of the Enterprise; (b) Full name, date of birth, gender, residence address, identity card number or other lawful documents of the employees; (c) Job(s) and workplace(s); (d) Term of the labour contract; (e) Salary, form of salary payment, deadline for salary payment, salary-based allowances and other additional payments; (f) Regimes for promotion and salary raise; (g) Working time, rest time; (h) Personal protective equipment for the employee; (i) Social insurance and health insurance; and (j) Training, retraining and occupational skill improvement?<sup>17</sup>

*Doanh nghiệp có giao kết hợp đồng lao động với*

---

<sup>16</sup> Article 22.3 of the Labour Code/ Điều 22.3 của Bộ luật Lao động

<sup>17</sup> Article 23.1 of the Labour Code, Article 04 of Decree 05 and Article 1.2 of Decree 148/ Điều 23.1 của Bộ luật Lao động, Điều 04 Nghị định 05 and Điều 1.2 Nghị định 148



# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*người lao động với đầy đủ các nội dung của hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật không, cụ thể gồm: (a) Tên và địa chỉ của Doanh nghiệp; (b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; (c) Công việc và địa điểm làm việc; (d) Thời hạn của hợp đồng lao động; (e) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; (f) Chế độ nâng bậc, nâng lương; (g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; (h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động; (i) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế; và (j) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.*

- 3.6. Has the Enterprise sent an advance written notice to the employees about the time of labour contract termination at least 15 days before the expiry date of their definite-term labour contracts?<sup>18</sup>

*Doanh nghiệp có gửi thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động ít nhất 15 ngày trước ngày hết hạn đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn hay không?*

- 3.7. Has the Enterprise notified the employees at least 03 working days in advance of the specific items of the labour contracts to be amended or supplemented?<sup>19</sup>

*Doanh nghiệp có thông báo cho người lao động ít nhất 03 ngày làm việc trước khi nội dung của hợp đồng lao động được sửa đổi, bổ sung hay không?*

- 3.8. Has the Enterprise extended the term of a definite-term labour contract only one time by an appendix to such contract and which must not change the type of contract entered into (except for elder

---

<sup>18</sup> Article 47.1 of the Labour Code/ Điều 47.1 của Bộ luật Lao động

<sup>19</sup> Article 35 of the Labour Code/ Điều 35 của Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



employees and part-time trade union officers)?<sup>20</sup>

*Doanh nghiệp có gia hạn thời hạn của hợp đồng lao động xác định thời hạn chỉ một lần bằng phụ lục hợp đồng và không làm thay đổi loại hợp đồng đã giao kết (ngoại trừ trường hợp đối với người lao động cao tuổi và cán bộ công đoàn không chuyên trách) hay không?*

- 3.9. Has the Enterprise signed definite-term labour contracts with its employees with a duration of more than 36 months?<sup>21</sup>

*Doanh nghiệp có ký hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn trên 36 tháng hay không?*

- 3.10. Has the Enterprise signed indefinite-term labour contracts with its employees after signing two definite-labour contracts (except for elder employees and part-time trade union officers)?<sup>22</sup>

*Doanh nghiệp đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn đối với người lao động sau khi đã ký hai hợp đồng lao động xác định thời hạn với người lao động đó (ngoại trừ trường hợp đối với người lao động cao tuổi và cán bộ công đoàn không chuyên trách) hay chưa?*

- 3.11. Has the Enterprise assigned the employees to work jobs which are different from those in the existing labour contracts?

*Doanh nghiệp có chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động hay không?*

If so/Nếu có:

- (i) Was the reason(s) that the Enterprise assigned the employees to work the jobs

---

<sup>20</sup> Article 05 of Decree 05/ Điều 05 Nghị định 05

<sup>21</sup> Article 22.1(b) of the Labour Code/ Điều 22.1(b) của Bộ luật Lao động

<sup>22</sup> Article 22.2 of the Labour Code/ Điều 22.2 Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



which are different from those in the existing labour contracts fallen into one of circumstances including: sudden difficulties such as natural disaster, fire or epidemic, or taking measures to prevent and deal with a working accident, an occupational disease or an electricity or water supply incident, or due to the Enterprise's business and production needs?<sup>23</sup>

*Lý do mà Doanh nghiệp chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động có thuộc một trong các trường hợp, bao gồm: gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh của Doanh nghiệp hay không?*

- (ii) Has the Enterprise temporarily assigned the employees to jobs which are different from those in the existing labour contracts for a period not exceeding 60 accumulated days within one year or longer upon the employees' consent?<sup>24</sup>

*Doanh nghiệp có tạm thời chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động trong thời hạn không quá 60 ngày cộng dồn trong vòng một năm hoặc một thời hạn khác dài hơn mà được sự đồng ý của người lao động hay không?*

- (iii) Has the Enterprise notified the employees at least 03 working days in advance of the duration of temporary work and the assigned work which must be suitable to

---

<sup>23</sup> Article 31.1 of the Labour Code/ Điều 31.1 của Bộ luật Lao động

<sup>24</sup> Article 31.1 of the Labour Code/ Điều 31.1 của Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



the health and gender of the employee when assigning them to work the jobs which are different from those in the existing labour contracts?<sup>25</sup>

*Doanh nghiệp có thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động hay không?*

- 3.12. Has the Enterprise suspended the performance of the labour contracts with the employees?<sup>26</sup>

*Doanh nghiệp có tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động với người lao động hay không?*

If so/Nếu có

has the Enterprise reinstated the employees after the expiration of the suspension periods and arranged them to work as agreed in the existing labour contracts or amend or supplement the existing ones or conclude new ones in case the Enterprise fails to arrange the jobs as defined in the existing labour contracts?<sup>27</sup>

*Doanh nghiệp có nhận người lao động trở lại làm việc sau khi hết thời hạn tạm hoãn và bố trí cho người lao động làm công việc trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động đã giao kết hoặc giao kết hợp đồng lao động mới trong trường hợp không bố trí được công việc cho người lao động như hợp đồng lao động đã giao kết không?*

- 3.13. Has the Enterprise fully paid severance allowance

---

<sup>25</sup> Article 31.2 of the Labour Code/ Điều 31.2 của Bộ luật Lao động

<sup>26</sup> Article 32 of the Labour Code/ Điều 32 của Bộ luật Lao động

<sup>27</sup> Article 33 of the Labour Code and Article 10 of Decree 05/ Điều 33 của Bộ luật Lao động và Điều 10 Nghị định 05

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



to the concerned employees who have regularly worked for a full 12 months or more when their labour contracts have been terminated (due to specific reasons regulated by laws, i.e. mutual agreement of labour contract termination, expiry of labour contract's term, death of employees, lawful unilateral termination of labour contracts by either the Enterprise or the employees)?<sup>28</sup>

*Doanh nghiệp có chi trả đầy đủ trợ cấp thôi việc cho tất cả người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên trong trường hợp hợp đồng lao động của họ chấm dứt (bởi vì các nguyên nhân cụ thể do luật định, ví dụ như là hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động, hết hạn hợp đồng lao động, người lao động chết, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp của Doanh nghiệp hoặc người lao động) hay không?*

- 3.14. Has the Enterprise paid the retrenchment allowance (of at least 02 months salary according to the labour contract) to all concerned employees who have regularly worked for the Enterprise for a full 12 months or more and have been retrenched in case of restructuring, or change of technology of the Enterprise, or due to economic reasons?<sup>29</sup>

*Doanh nghiệp có chi trả trợ cấp mất việc làm (ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động) cho tất cả người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm do thay đổi cơ cấu, thay đổi công nghệ của Doanh nghiệp hoặc vì lý do kinh tế hay không?*

#### 4. Training, developing and improving professional skills

*Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề*

<sup>28</sup> Articles 36 and 48.1 of the Labour Code/ Điều 36 và 48.1 Bộ luật Lao động

<sup>29</sup> Article 49 of the Labour Code/ Điều 49 Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



- 4.1. Has the Enterprise made and organized implementation of the annual plan on training, developing and improving professional skills for the employees?<sup>30</sup>

*Doanh nghiệp có xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch hằng năm về đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động hay không?*

- 4.2. Has the Enterprise submitted an annual report on results of training, developing and improving employee professional skills to the local DOLISA before the 25<sup>th</sup> November of each year?<sup>31</sup>

*Doanh nghiệp có nộp báo cáo hằng năm về kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho SLĐTBXH trước ngày 25 tháng 11 hằng năm hay không?*

- 4.3. Has the Enterprise signed training contracts with the employees when the Enterprise recruited them into apprenticeship or on-the-job training in order to work for the Enterprise?<sup>32</sup>

*Doanh nghiệp có ký hợp đồng đào tạo nghề với người lao động khi tuyển người lao động vào học nghề, tập nghề để làm việc cho Doanh nghiệp hay không?*

If so/Nếu có:

- (i) Has the Enterprise paid salaries to the employees as agreed with them during the period of apprenticeship or on-the-job training that they directly make, or participate in making of qualified products?<sup>33</sup>

<sup>30</sup> Article 60.1 of the Labour Code/ Điều 60.1 Bộ luật Lao động

<sup>31</sup> Article 60.2 of the Labour Code/ Điều 60.2 Bộ luật Lao động

<sup>32</sup> Article 61.1 of the Labour Code/ Điều 61.1 Bộ luật Lao động

<sup>33</sup> Article 61.2 of the Labour Code/ Điều 61.2 Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*Doanh nghiệp có trả lương theo thỏa thuận với người lao động trong thời gian người lao động học nghề, tập nghề tại Doanh nghiệp mà trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách hay không?*

- (ii) Has the Enterprise signed labour contracts with employees after the expiration of the apprenticeships or on-the-job training periods where they have satisfied all conditions under the training contracts?<sup>34</sup>

*Doanh nghiệp có ký kết hợp đồng lao động với người lao động sau khi hết thời hạn học nghề mà người lao động đã đáp ứng đủ các điều kiện theo hợp đồng đào tạo nghề hay không?*

### 5. Democracy Regulations at Work Place

#### *Thực Hiện Quy Chế Dân Chủ Tại Nơi Làm Việc*

- 5.1. Has the Enterprise issued democratic regulation at the workplace?<sup>35</sup>

*Doanh nghiệp đã ban hành quy chế dân chủ tại nơi làm việc chưa?*

If so/Nếu có:

Has the Enterprise surveyed the opinion of organization representing the labour collective at the grassroots level on the democratic regulation and circulated it among the Employees before applying?<sup>36</sup>

*Quy chế này đã có sự tham gia lấy ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động tại cơ sở và phổ biến đến tập thể người lao động trước khi*

<sup>34</sup> Article 61.3 of the Labour Code/ Điều 61.3 Bộ luật Lao động

<sup>35</sup> Article 11.1 of Decree 149/ Điều 11.1 Nghị định 149

<sup>36</sup> Article 11.2 of Decree 149/ Điều 11.2 Nghị định 149

*thực hiện?*

- 5.2. Has the Enterprise conducted a dialogue at least once every 03 months at the workplace with the Employees or organization representing the labour collective to exchange and discuss about status of production and business of the Enterprise; performance of labour contracts, Collective Labour Agreement, Internal Labour Regulations and other internal rules of the Enterprise; working conditions, requests from the employees, requests from the Enterprise, etc?<sup>37</sup>

*Doanh nghiệp có tiến hành đối thoại tại nơi làm việc ít nhất 03 tháng một lần với người lao động hoặc tập thể đại diện người lao động để trao đổi, thảo luận về tình hình sản xuất, kinh doanh của Doanh nghiệp; việc thực hiện hợp đồng lao động, Thỏa Ước Lao Động Tập Thể, Nội Quy Lao Động và cam kết, thỏa thuận khác của Doanh nghiệp; điều kiện làm việc, yêu cầu của người lao động, yêu cầu của Doanh nghiệp... hay không?*

- 5.3. Has the Enterprise, in combination with organization representing the labour collective at the grassroots level, organized an Employees' conference at least once a year?<sup>38</sup> (only applicable to Enterprises which have 10 employees or more)

*Doanh nghiệp, cùng tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, có tiến hành tổ chức hội nghị người lao động ít nhất mỗi năm 01 lần không? (áp dụng đối với Doanh nghiệp có 10 lao động trở lên)*

## **6. Collective Labour Agreement** ***Thỏa Ước Lao Động Tập Thể***

- 6.1. Has the Enterprise organized collective bargaining with the employees' collective when the

---

<sup>37</sup> Article 64, Article 65.1 of Labour Code/ Điều 64, Điều 65.1 Bộ Luật Lao Động

<sup>38</sup> Article 9.1 and Article 12.2 of Decree 149/ Điều 9.1 và Điều 12.2 Nghị định 149



# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



Enterprise received the request for collective bargaining from organization representing the labour collective at the grassroots level?<sup>39</sup>

*Doanh nghiệp có tổ chức thương lượng tập thể với tập thể người lao động khi nhận được yêu cầu thương lượng của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở hay không?*

If so/ Nếu có:

In the collective negotiation meeting, has the Enterprise provided information about the production and business at the request of the organization representing the labour collective?<sup>40</sup>

*Trong buổi thương lượng tập thể, công ty có thực hiện việc cung cấp thông tin về hoạt động sản xuất, kinh doanh khi có yêu cầu từ phía tập thể người lao động?*

6.2. Has the Enterprise signed a Collective Labour Agreement with organization representing the labour collective?<sup>41</sup>

*Doanh nghiệp có ký kết bản Thỏa ước lao động với đại diện tập thể người lao động không?*

If so/ Nếu có:

Has the Enterprise submitted the Collective Labour Agreement to the competent authority (the provincial authority of labour relation) within 10 days as from its signing date?<sup>42</sup>

*Doanh nghiệp có nộp Thỏa ước Lao động tập thể cho cơ quan chức năng (cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh) trong vòng 10 ngày kể từ ngày ký kết chưa?*

---

<sup>39</sup> Article 68.1 and 69.1(a) of the Labour Code/ Điều 68.1 và Điều 69.1(a) Bộ luật Lao động

<sup>40</sup> Article 71.1(a) of the Labour Code/ Điều 71.1(a) Bộ luật Lao động

<sup>41</sup> Articles 73, 74 and 83 of the Labour Code/ Điều 73, 74 và 83 Bộ luật Lao động

<sup>42</sup> Article 75 of the Labour Code/ Điều 75 Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



- 6.3. Has the Enterprise announced the Collective Labour Agreement to all employees currently working?<sup>43</sup>

*Doanh nghiệp có công bố Thỏa ước Lao động Tập Thể đến tất cả người lao động đang làm việc tại công ty không?*

- 6.4. Has the Enterprise paid all expenses relating to organizing the negotiation meeting, signing, supplementing, amending, sending, and announcing the Collective Labour Agreement?<sup>44</sup>

*Doanh nghiệp có trả hết toàn bộ chi phí liên quan đến việc ký kết Thỏa ước Lao động với tập thể không?*

## 7. Salary

### *Tiền lương*

- 7.1. Has the Enterprise maintained a Salary Book?<sup>45</sup>

*Doanh nghiệp có lập Sổ lương hay không?*

- 7.2. Has the Enterprise formulated the salary scale, payroll and labour productivity norms?<sup>46</sup>

*Doanh nghiệp đã xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động hay chưa?*

- 7.3. Has the minimum salary stated in the Enterprise's salary scale been at least equal to the regional minimum salary promulgated by the Government from time to time?<sup>47</sup>

*Mức lương tối thiểu được quy định trong thang lương của Doanh nghiệp có thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định trong từng thời kỳ hay không?*

---

<sup>43</sup> Article 74.3 of the Labour Code/ Điều 74.3 Bộ luật Lao động

<sup>44</sup> Article 82 of the Labour Code/ Điều 82 Bộ luật Lao động

<sup>45</sup> Article 6.2(c) of the Labour Code/ Điều 6.2(c) Bộ luật Lao động

<sup>46</sup> Article 93.1 of the Labour Code/ Điều 93.1 Bộ luật Lao động

<sup>47</sup> Article 90.1 of the Labour Code/ Điều 90.1 Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



- 7.4. Has the Enterprise consulted with the Grassroots Trade Union or the local directly superior level trade union when formulating salary scales, payroll and labour norms?<sup>48</sup>

*Doanh nghiệp có tham khảo ý kiến của Công Đoàn Cơ Sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp tại địa phương khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động?*

- 7.5. Has the Enterprise submitted the salary scale, payroll and labour productivity norms to Labour managing State authority of its district level? (Applicable to Enterprises which have 10 employees or more)<sup>49</sup>

*Doanh nghiệp đã nộp thang lương, bảng lương và định mức lao động cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện hay chưa? (Áp dụng đối với Doanh nghiệp có 10 lao động trở lên)*

- 7.6. Has the Enterprise publicized to the employees within its workplaces before the formulation of the salary scale, payroll and labour norms?<sup>50</sup>

*Doanh nghiệp đã công bố công khai đến người lao động tại nơi làm việc trước khi thực hiện việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động hay chưa?*

- 7.7. Has the Enterprise paid employees who work overtime or night shift additional pay on hourly basis or piecework as follows<sup>51</sup>:

*Doanh nghiệp có trả lương cho người lao động làm thêm giờ và làm việc vào ban đêm theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm như sau hay không, cụ thể:*

---

<sup>48</sup> Article 93.2 of the Labour Code/ Điều 93.2 Bộ luật Lao động

<sup>49</sup> Article 93.2 of the Labour Code/ Điều 93.2 Bộ luật Lao động

<sup>50</sup> Article 93.2 of the Labour Code/ Điều 93.2 Bộ luật Lao động

<sup>51</sup> Article 97 of the Labour Code and Article 25 of Decree 05/ Điều 97 Bộ luật Lao động và Điều 25 Nghị định 05

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



- (i) On weekdays, pay at least 150% of pay on a normal working day;  
*Vào ngày thường, trả ít nhất bằng 150%;*
- (ii) On weekly days-off, at least 200%;  
*Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;*
- (iii) On paid holiday and leave days, at least 300%, exclusive of paid holiday and leave days to which the employee is entitled;  
*Vào các ngày nghỉ có hưởng lương và những ngày nghỉ hàng năm, ít nhất bằng 300%, không bao gồm các ngày nghỉ có hưởng lương và những ngày nghỉ hàng năm;*
- (iv) As for employees working on night shift, pay a bonus of 30% pay at daytime on a normal working day; and  
*Làm việc vào ban đêm, trả thêm ít nhất 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường; và*
- (v) As for employees working overtime on night shift, in addition to the bonuses mentioned in items (i), (ii), (iii) and (iv) above, pay a bonus of 20% pay at daytime on a normal working day/weekly day-off/holiday, Tết holiday/paid leave day.  
*Làm thêm giờ vào ban đêm, bên cạnh tiền lương đã nêu tại Khoản (i), (ii), (iii) và (iv), trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương?*

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



\*Note:

\* Lưu ý:

- Wage during the day on a normal working day is at least 100% of wage on a normal working day if the employee does not work overtime during the day on that day (before working overtime at night); at least 150% of wage on a normal working day if the employee works overtime during the day on that day (before working overtime at night);

*Tiền lương vào ban ngày của ngày làm việc bình thường được tính ít nhất bằng 100% so với tiền lương của ngày làm việc bình thường đối với trường hợp người lao động không làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm); ít nhất bằng 150% so với tiền lương của ngày làm việc bình thường đối với trường hợp người lao động có làm thêm giờ vào ban ngày của ngày đó (trước khi làm thêm giờ vào ban đêm);*

- Wage during the day of a weekly day off is at least 200% of wage on a normal working day;

*Tiền lương vào ban ngày của ngày nghỉ hằng tuần, được tính ít nhất bằng 200% so với tiền lương của ngày làm việc bình thường;*

- Wage during the day of a public holiday, Tết holiday or paid day off is at least 300% of wage on a normal working day<sup>52</sup>.

*Tiền lương vào ban ngày của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, được tính ít nhất bằng 300% so với tiền lương của ngày*

---

<sup>52</sup> Article 8.1(b) and 8.2(a) of Circular 23/2015/ Điều 8.1 (b) và Điều 8.2(a) Thông tư 23/2015

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*làm việc bình thường.*

- 7.8. Has the Enterprise paid salary for untaken annual leave of the employees who have not used up or fully used up their annual leave when their labour contracts were terminated or they were retrenched?<sup>53</sup>

*Doanh nghiệp có chi trả tiền lương cho những ngày chưa nghỉ của người lao động mà chưa sử dụng hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm khi hợp đồng lao động của họ chấm dứt hoặc họ bị cho thôi việc?*

- 7.9. When the Enterprise assigns the employees to work on jobs which are different from those in their existing labour contracts, if the salary for the new job is lower than the previous one, the Enterprise has paid the employees the same salary of the previous work for their new jobs for at least 30 working days from the commencing date of new jobs and paid at least 85% of salary of the previous jobs but not less than the regional minimum salary set by the Government after the above 30 working days?<sup>54</sup>

*Khi chuyển người lao động tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động, Doanh nghiệp có trả tiền lương theo công việc mới cho người lao động bằng với mức lương cũ ít nhất trong thời hạn 30 ngày làm việc kể từ ngày người lao động bắt đầu làm công việc mới nếu tiền lương công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ và trả ít nhất bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định sau khi hết thời hạn 30 ngày làm việc nêu trên hay không?*

- 7.10. Any time the Enterprise suspends its Employees in

---

<sup>53</sup> Article 114 of the Labour Code/ Điều 114 Bộ luật Lao động

<sup>54</sup> Article 31.3 of the Labour Code/ Điều 31.3 Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



order to investigate a violation of labour discipline, has the Enterprise paid the Employees 50% of their salary of that month in advance before the suspension?<sup>55</sup>

*Doanh nghiệp có tạm ứng 50% tiền lương cho người lao động trong thời gian người lao động bị tạm đình chỉ công việc để phục vụ cho việc xác minh xử lý kỷ luật lao động của Doanh nghiệp đối với người lao động hay không?*

- 7.11. Has the Enterprise paid an amount which equals the amount of Social Insurance, Health Insurance, Accident Insurance to the employees who are not required to participate in such kinds of insurances as prescribed by law?<sup>56</sup>

*Doanh nghiệp có trả một khoản tiền tương ứng với mức đóng BHXH, BHYT, BHTN cho những người lao động không thuộc đối tượng tham gia các loại bảo hiểm đó theo quy định của pháp luật hay không?*

## 8. Working hours and rest

### *Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi*

- 8.1. Has the Enterprise requested employees to work overtime?

*Doanh nghiệp có yêu cầu người lao động làm thêm giờ hay không?*

If so/Nếu có:

- (i) Has the Enterprise obtained the employees' consent to work overtime, except for special cases including: (a) implementing a call-up or mobilization order to ensure national defense or security in an emergency state of national defense or

<sup>55</sup> Article 129.2 of the Labour Code/ Điều 129.2 Bộ luật Lao động

<sup>56</sup> Article 186.3 of the Labour Code/ Điều 186.3 Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



security as provided by law; (b) implementing the tasks to protect human lives and assets of agencies, organizations or individuals in the prevention and remediation of consequences of a natural calamity, fire, epidemic or disaster?<sup>57</sup>

*Doanh nghiệp có được sự đồng ý của người lao động khi tổ chức làm thêm giờ hay không (trừ những trường hợp đặc biệt gồm: (a) thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh trong tình trạng khẩn cấp về quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật; (b) thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa và khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa?*

- (ii) Do the overtime hours per day exceed 50% of total normal working hours a day?<sup>58</sup>

*Số giờ làm thêm trong một ngày có nhiều hơn 50% số giờ làm việc bình thường trong một ngày?*

- (iii) If the working time is regulated on a weekly basis, do the overtime hours plus total normal working hours exceed 12 hours a day?<sup>59</sup>

*Nếu Doanh nghiệp quy định thời gian làm việc theo tuần, số giờ làm thêm cộng số giờ làm việc bình thường trong một ngày có vượt quá 12 giờ?*

- (iv) Do the overtime hours on holiday, Tet holiday or weekly days-off exceed 12 hours

---

<sup>57</sup> Articles 106.2(a) and 107 of the Labour Code/ Điều 106.2(a) và 107 Bộ luật Lao động

<sup>58</sup> Article 106.2(b) of the Labour Code/ Điều 106.2(b) Bộ luật Lao động

<sup>59</sup> Article 106.2(b) of the Labour Code/ Điều 106.2(b) Bộ luật Lao động



# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



a day?<sup>60</sup>

*Số giờ làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ hằng tuần có vượt quá 12 giờ một ngày?*

- (v) Has the Enterprise had any employee working overtime for more than 07 days executively in a month?<sup>61</sup>

*Doanh nghiệp có cho nhân viên nào làm thêm giờ 07 ngày liên tục trong một tháng?*

- (vi) Has the Enterprise provide the employees mentioned in the question above with time-off corresponding to hours for which they would not have been working if not for being on overtime?<sup>62</sup>

*Doanh nghiệp có cho nhân viên được nhắc đến ở câu hỏi trên được nghỉ bù tương ứng với số giờ mà họ lẽ ra được nghỉ nếu không phải làm thêm?*

- (vii) Do the overtime hours exceed 200 hours or reach 300 hours (in cases as provided by the Government) a year?<sup>63</sup>

*Thời gian làm thêm giờ có nhiều hơn 200 giờ hoặc 300 giờ (trong các trường hợp theo quy định của Chính phủ) trong một năm hay không?*

- (viii) Has the Enterprise sent a written notice to the local DOLISA in case arranging overtime work?<sup>64</sup>

*Doanh nghiệp đã gửi văn bản thông báo*

---

<sup>60</sup> Article 4.1(b) Decree 45/ Điều 4.1(b) Nghị định 45

<sup>61</sup> Article 4.3(a) Decree 45/ Điều 4.3(a) Nghị định 45

<sup>62</sup> Article 106.2(c) of the Labour Code and Article 4.3(a) Decree 45/ Điều 106.2(c) Bộ luật Lao động và Điều 4.3(a) Nghị định 45

<sup>63</sup> Article 106.2(b) of the Labour Code and Article 4.2(a) Decree 45/ Điều 106.2(b) Bộ luật Lao động và Điều 4.2(a) Nghị định 45

<sup>64</sup> Article 4.2(b) of Decree 45/ Điều 4.2(b) Nghị định 45

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*tương ứng đến SLĐTBXH địa phương trong trường hợp tổ chức làm thêm giờ hay chưa?*

- 8.2. Has the Enterprise shortened daily working hours for the employees in the last year before their retirement as prescribed by law?<sup>65</sup>

*Doanh nghiệp có rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày đối với người lao động trong năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật hay không?*

- 8.3. Has the Enterprise ensured employees to have a break of at least 24 consecutive hours per week or have a break of at least 04 days on average in a month in case the Enterprise fails to arrange the weekly day off for the employees due to the cycle of work of the Enterprise?<sup>66</sup>

*Doanh nghiệp có đảm bảo cho người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục trong một tuần hoặc được nghỉ bình quân ít nhất 04 ngày trong 01 tháng khi Doanh nghiệp không thể sắp xếp cho người lao động nghỉ hằng tuần do chu kỳ lao động của Doanh nghiệp hay không?*

- 8.4. Has the Enterprise ensured the employees who have been working for the Enterprise for a full 12 months are entitled to fully paid annual leave, namely:

*Doanh nghiệp có đảm bảo cho người lao động được nghỉ hằng năm hưởng nguyên lương khi người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho Doanh nghiệp hay không, cụ thể:*

- (i) 12 working days for the employees working in normal conditions<sup>67</sup>;

---

<sup>65</sup> Article 166.3 of the Labour Code/ Điều 166.3 Bộ luật Lao động

<sup>66</sup> Article 110.1 of the Labour Code /Điều 110.1 Bộ luật Lao động

<sup>67</sup> Article 111.1(a) of the Labour Code /Điều 111.1(a) Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;*

- (ii) 14 working days for the employees doing a heavy, hazardous or dangerous job; or the employees working in a place with harsh living conditions on the list issued by the MOLISA in coordination with the MOH, or for minor or disabled employees;<sup>68</sup>

*14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt theo danh mục do BLĐTBXH chủ trì phối hợp với BYT ban hành hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật;*

- (iii) 16 working days for the employees doing an extremely heavy, hazardous or dangerous job; or the employees working in a place with extremely harsh living conditions on the list issued by the MOLISA in coordination with the MOH?<sup>69</sup>

*16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt theo danh mục do BLĐTBXH chủ trì phối hợp với BYT ban hành?*

## 9. Internal Labour Regulations

### *Nội quy lao động*

- 9.1. Has the Enterprise had 10 employees or more?

*Doanh nghiệp có sử dụng lao động từ 10 người trở lên hay không?*

---

<sup>68</sup> Article 111.1(b) of the Labour Code /Điều 111.1(b) Bộ luật Lao động

<sup>69</sup> Article 111.1(c) of the Labour Code/ Điều 111.1(c) Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



If yes/*Nếu có:*

- (i) Has the Enterprise issued Internal Labour Regulations in writing?<sup>70</sup>

*Doanh nghiệp có ban hành Nội Quy Lao Động bằng văn bản hay không?*

- (ii) Has the Enterprise's Internal Labour Regulations been registered with the provincial-level local labour competent authority?<sup>71</sup>

*Nội Quy Lao Động của Doanh nghiệp đã được đăng ký với cơ quan lao động địa phương cấp tỉnh có thẩm quyền chưa?*

- 9.2. Has the Enterprise publicized and posted the Internal Labour Regulations at the workplaces to the employees?<sup>72</sup>

*Doanh nghiệp có thông báo công khai hoặc niêm yết Nội Quy Lao Động ở những nơi cần thiết trong Doanh nghiệp hay không?*

- 9.3. Has the Enterprise imposed fines or cuts in salary instead of dealing with labour discipline against employees?<sup>73</sup>

*Doanh nghiệp có sử dụng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động hay không?*

## 10. Occupational safety and hygiene

### *An toàn và vệ sinh lao động*

- 10.1. Has the Enterprise prepared a plan outlining measures to be taken to ensure occupational safety and hygiene applicable to the workplaces of employees and to the environment when

<sup>70</sup> Article 119.1 of the Labour Code/ *Điều 119.1 Bộ luật Lao động*

<sup>71</sup> Article 120.1 of the Labour Code/ *Điều 120.1 Bộ luật Lao động*

<sup>72</sup> Article 119.4 of the Labour Code/ *Điều 119.4 Bộ luật Lao động*

<sup>73</sup> Article 128.2 of the Labour Code/ *Điều 128.2 Bộ luật Lao động*

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



constructing the new establishment, or expanding or renovating the existing establishment or utilization, preservation or storage of machinery, equipment, materials, or items which have strict requirements for occupational safety and hygiene?<sup>74</sup>

*Doanh nghiệp đã lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động hay chưa?*

- 10.2. Has the Enterprise consulted with the Grassroots Trade Union or the local directly superior level trade union when formulating and implementing plans on activities ensuring occupational safety and hygiene?<sup>75</sup>

*Doanh nghiệp có lấy ý kiến của Công Đoàn Cơ Sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp tại địa phương khi xây dựng và thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động hay không?*

- 10.3. Has the Enterprise appointed employees in-charge of occupational safety and hygiene?<sup>76</sup>

*Doanh nghiệp đã chỉ định cá nhân làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động hay chưa?*

- 10.4. Has the employee(s) in-charge of occupational safety and hygiene of the Enterprise been granted the certificate on training about the occupational

---

<sup>74</sup> Article 137.1 of the Labour Code; Article 10.1 of Decree 45 and Article 29 of the Law on Occupational Safety and Hygiene/ Điều 137.1 Bộ luật Lao động; Điều 10.1 Nghị định 45 và Điều 29 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động

<sup>75</sup> Article 138.1(e) of the Labour Code/ Điều 138.1(e) Bộ luật Lao động

<sup>76</sup> Article 139.1 of the Labour Code and Article 36 of the Decree 39/ Điều 139.1 Bộ luật Lao động và Điều 36 Nghị định 39

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



safety and hygiene?<sup>77</sup>

*Cá nhân làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động của Doanh nghiệp đã được cấp giấy chứng nhận huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động hay chưa?*

- 10.5. Has the Enterprise satisfied the requirements on place, ventilation and inspected, evaluated, periodically measured the dangerous and harmful factors in its workplaces according to relevant technical regulations?<sup>78</sup>

*Doanh nghiệp đã đáp ứng các yêu cầu về không gian, độ thoáng và kiểm tra, đánh giá, định kỳ đo lường các yếu tố nguy hiểm và có hại tại nơi làm việc theo các quy chuẩn kỹ thuật liên quan hay chưa?*

- 10.6. Has the Enterprise ensured the conditions on occupational safety and hygiene in the machinery, equipment, factories, used substance satisfy the announced and applicable national technical regulations on occupational safety and hygiene or standards on occupational safety and hygiene and in compliance with internal rules and procedures to ensure occupational safety and health at the workplace. in the workplaces?<sup>79</sup>

*Doanh nghiệp đã bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nhà xưởng, chất được sử dụng đạt các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc đạt các tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã được công bố, áp dụng và theo nội quy, quy trình bảo đảm an*

---

<sup>77</sup> Article 150.1 of the Labour Code and Article 14.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene/ Điều 150.1 Bộ luật Lao động và Điều 14.1 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động

<sup>78</sup> Articles 16.1 and 16.4 of the Law on Occupational Safety and Hygiene/ Điều 16.1 và Điều 16.4 Luật An toàn, Vệ sinh Lao động

<sup>79</sup> Article 16.2 of the the Law on Occupational Safety and Hygiene/ Điều 16.2 Luật An toàn, Vệ sinh Lao động

*toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc hay chưa?*

- 10.7. Has the Enterprise provided the employees who work in dangerous or toxic jobs with sufficient personal protective facilities which the employees must then use during the work process in accordance with the regulations of the MOLISA?<sup>80</sup>

*Doanh nghiệp có trang bị cho người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại các phương tiện bảo vệ cá nhân mà phải sử dụng trong quá trình làm việc theo quy định của BLĐTBXH hay không?*

- 10.8. Has the Enterprise checked and maintained its machinery, equipment, factories and warehouses?<sup>81</sup>

*Doanh nghiệp có định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng và kho hàng hay không?*

- 10.9. Has the Enterprise installed the boards with instructions on occupational safety and hygiene in Vietnamese and popular language of the Employees for the machinery, equipment and workplaces in the location that is easy to be seen or read?<sup>82</sup>

*Doanh nghiệp đã lắp đặt các bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động bằng tiếng Việt và ngôn ngữ phổ biến của người lao động đối với máy, thiết bị, nơi làm việc và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy tại nơi làm việc hay không?*

- 10.10. Has the Enterprise equipped its facilities with medical and technical ones to ensure that rescue measures and first aid are promptly provided on occurrence of occupational incident or

---

<sup>80</sup> Article 149 of the Labour Code and Article 04 of the Circular 04/ Điều 149 Bộ luật Lao động và Điều 04 Thông tư 04

<sup>81</sup> Article 138.1(d) of the Labour Code/ Điều 138.1(d) Bộ luật Lao động

<sup>82</sup> Article 138.1(dd) of the Labour Code and Article 16.6 of the the Law on Occupational Safety and Hygiene/ Điều 138.1(đ) Bộ luật Lao động và Điều 16.6 Luật An toàn, Vệ sinh Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



accidents?<sup>83</sup>

*Doanh nghiệp đã trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế để bảo đảm ứng cứu, sơ cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động hay chưa?*

- 10.11. Has the Enterprise paid allowances in kind to the employees working in dangerous or toxic environments in accordance with the regulations of the MOLISA?<sup>84</sup>

*Doanh nghiệp đã bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại theo quy định của BLĐTBXH hay chưa?*

- 10.12. Has the Enterprise not made monetary payments in lieu of the allowances in kind to its employees working in dangerous or toxic environments?<sup>85</sup>

*Doanh nghiệp có không trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại hay không?*

- 10.13. Has the Enterprise assigned works for its employees based on the health standards prescribed for respective types of occupation and the results of employees' health examination?<sup>86</sup>

*Doanh nghiệp có phân công công việc cho người lao động dựa trên tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại nghề, công việc và kết quả khám sức khỏe hay không?*

- 10.14. Has the Enterprise assigned suitable works after treatment and health rehabilitation for the

---

<sup>83</sup> Article 140.1(b) of the Labour Code and Article 19.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene/ Điều 140.1(b) Bộ luật Lao động và Điều 19.1 Luật An toàn, Vệ sinh Lao động

<sup>84</sup> Article 141 of the Labour Code/ Điều 141 Bộ luật Lao động

<sup>85</sup> Article 146.1 of the Labour Code and Article 3.2 of Circular 25/ Điều 146.1 Bộ luật Lao động và Điều 3.2 Thông tư 25

<sup>86</sup> Article 27.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene and Article 2.2 of the Circular 19/ Điều 27.1 Luật An Toàn, Vệ Sinh Lao Động và Điều 2.2 Thông tư 19



# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



employees suffering an occupational accident or occupational disease in accordance with the conclusion of the Medical Examination Council?<sup>87</sup>

*Doanh nghiệp có sắp xếp công việc phù hợp sau khi điều trị, phục hồi chức năng cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo kết luận của Hội Đồng Giám Định Y Khoa hay không?*

- 10.15. Has the Enterprise held training classes on occupational safety and hygiene for the employees who have been recruited and arranged work?<sup>88</sup>

*Doanh nghiệp có tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động khi tuyển dụng và sắp xếp lao động hay không?*

- 10.16. Has the Enterprise formulated a plan, including measures for occupational safety and hygiene and on improvement of labour conditions when formulating a plan on production and business on an annual basis?<sup>89</sup>

*Doanh nghiệp có xây dựng kế hoạch bao gồm biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động khi xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh hằng năm hay không?*

- 10.17. Has the Enterprise conducted a first inspection before the use of, or during a periodical inspection whilst in use of a machine, equipment and materials with strict requirements on occupational safety?<sup>90</sup>

*Doanh nghiệp đã tiến hành kiểm định lần đầu trước khi đưa vào sử dụng hoặc kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng các loại máy, thiết bị, vật*

---

<sup>87</sup> Article 38.8 of the Law on Occupational Safety and Hygiene/ Điều 38.8 Luật An Toàn, Vệ Sinh Lao Động

<sup>88</sup> Article 150.2 of the Labour Code/ Điều 150.2 Bộ luật Lao động

<sup>89</sup> Article 148 of the Labour Code and Article 76 of the Law on Occupational Safety and Hygiene/ Điều 148 Bộ luật Lao động và Điều 76 Luật An toàn, Vệ sinh Lao động

<sup>90</sup> Article 16.1 of Decree 44/2016/ Điều 16.1 Nghị định 44/2016

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động hay chưa?*

- 10.18. Has the Enterprise used any machine, equipment or materials with strict requirements on occupational safety without inspection or without satisfaction of such requirements?<sup>91</sup>

*Doanh nghiệp có sử dụng bất kỳ loại máy móc, thiết bị hoặc vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động mà chưa kiểm tra hoặc không đáp ứng đủ yêu cầu hay không?*

- 10.19. Has the Enterprise submitted the notification to the DOLISA within 30 days before or after using machine, equipment and materials with strict requirements on occupational safety, unless otherwise specified by the specialized law?<sup>92</sup>

*Doanh nghiệp có nộp thông báo cho SLĐTBXH trong vòng 30 ngày trước hoặc sau khi đưa vào sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động hay không, trừ trường hợp pháp luật chuyên ngành có quy định khác?*

- 10.20. Has the Enterprise stopped the operation of machinery, equipment, materials or substances at the workplaces where hazard threatens to cause occupational accidents or technical problems, or threats seriously the occupational safety and hygiene?<sup>93</sup>

*Doanh nghiệp có cho dừng ngay hoạt động của máy móc, thiết bị, việc sử dụng vật tư, chất, hoạt động lao động tại nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng hay không?*

---

<sup>91</sup> Article 16.1 of Decree 44/2016/ Điều 16.1 Nghị định 44/2016

<sup>92</sup> Article 16.2 of Decree 44/2016/ Điều 16.2 Nghị định 44/2016

<sup>93</sup> Article 19.2(a) of the Law on Occupational Safe and Hygiene/ Điều 19.2(a) Luật An toàn, Vệ sinh lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



- 10.21. Has the Enterprise paid the share of expenses payable by the Health Insurance Fund and the expenses not included in the list of expenses payable by the Health Insurance Fund in the case of the employees covered by the Health Insurance Fund; or to pay all medical expenses incurred from the time of first aid or emergency treatment up until treatment has stabilized in the case of an employee not covered by the Health Insurance Fund to employees who contract an occupational disease or are injured in a work-related accident?<sup>94</sup>

*Doanh nghiệp có chi trả các chi phí đồng chi trả với Quỹ Bảo Hiểm Y Tế và các chi phí không nằm trong danh mục do Quỹ Bảo Hiểm Y Tế chi trả đối với người lao động tham gia Quỹ Bảo Hiểm Y Tế, hoặc thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động không tham gia Quỹ Bảo Hiểm Y Tế đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hay không?*

- 10.22. Has the Enterprise paid the full salary pursuant to the labour contract to any employee who suffers an occupational accident or an occupational disease and must take leave during a treatment period?<sup>95</sup>

*Doanh nghiệp có chi trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị hay không?*

- 10.23. Has the Enterprise compensated an employee who suffers from an occupational accident or occupational disease in accordance with the statutory package regulated by laws?<sup>96</sup>

---

<sup>94</sup> Article 144.1 of the Labour Code/ Điều 144.1 Bộ luật Lao động

<sup>95</sup> Article 144.2 of the Labour Code and Article 5.2(b) of Decree 44/2013/ Điều 144.2 Bộ luật Lao động và Điều 5.2(b) Nghị định 44/2013

<sup>96</sup> Articles 144.3 and 145 of the Labour Code and Article 5.2(c) of Decree 44/2013/ Điều 144.3 và Điều 145 Bộ luật Lao động và Điều 5.2(c) Nghị định 44/2013

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*Doanh nghiệp có bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo các chính sách bắt buộc như quy định của pháp luật hay không?*

- 10.24. Has the employees who were involved in the occupational accidents been promptly provided with emergency first aid and adequate treatment by the Enterprise?<sup>97</sup>

*Người lao động bị tai nạn lao động có được Doanh nghiệp kịp thời sơ cứu và cấp cứu hay không?*

- 10.25. Has the Enterprise declared, investigated, recorded the minutes, maintained the statistics and periodically reported about the accidents, occupational disease and serious incidents in its workplaces?<sup>98</sup>

*Doanh nghiệp có khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các sự cố nghiêm trọng tại nơi làm việc hay không?*

- 10.26. Has the Enterprise provided adequate information about the status of occupational accidents and occupational disease, dangerous and toxic jobs, and measures ensuring occupational safety and hygiene at the workplaces for its employees?<sup>99</sup>

*Doanh nghiệp có cung cấp thông tin đầy đủ về tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm, có hại và các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc cho người lao động hay không?*

---

<sup>97</sup> Article 38.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene/ Điều 38.1 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động

<sup>98</sup> Article 142.3 of the Labour Code and Article 13 of Decree 45/ Điều 142.3 Bộ luật Lao động và Điều 13 của Nghị định 45

<sup>99</sup> Article 151 of the Labour Code and Article 14 of Decree 45/ Điều 151 Bộ luật Lao động và Điều 14 của Nghị định 45

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



### 11. Health care for the employees

#### *Chăm sóc sức khỏe cho người lao động*

- 11.1. Has the Enterprise organized: (i) annual health check for all of its employees; (ii) biannual health checks for employees performing extremely heavy or toxic work, disabled employees, junior employees and elderly employees; specialized gynaecological examination to female employees?<sup>100</sup>

*Doanh nghiệp có tổ chức: (i) khám sức khỏe định kỳ hằng năm cho tất cả người lao động; và (ii) khám sức khỏe định kỳ 06 tháng một lần cho người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại; người lao động là người khuyết tật; người lao động là người chưa thành niên và người lao động cao tuổi, khám chuyên khoa phụ sản cho lao động nữ hay không?*

- 11.2. Has the Enterprise established and managed the health documents of its employees and the health documents of the employees who suffer occupational diseases?<sup>101</sup>

*Doanh nghiệp có lập và quản lý hồ sơ sức khỏe của người lao động, hồ sơ sức khỏe của người bị bệnh nghề nghiệp hay không?*

- 11.3. Has the Enterprise conducted medical examinations for occupational disease for the employees working in conditions with risks of occupational disease in accordance with the regulations of the MOH?<sup>102</sup>

*Doanh nghiệp có tiến hành khám bệnh nghề nghiệp cho người lao động làm việc trong điều kiện có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp theo quy*

---

<sup>100</sup> Article 152.2 of the Labour Code and Article 21.1 of the Law on Occupational Safety and Hygiene/ Điều 152.2 Bộ luật Lao động và Điều 21.1 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động

<sup>101</sup> Article 27.2 of the Law on Occupational Safety and Hygiene/ Điều 27.2 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động

<sup>102</sup> Article 152.3 of the Labour Code/ Điều 152.3 Bộ luật Lao động

*định của BHYT hay không?*

- 11.4. Has the Enterprise ensured decontamination and disinfectant facilities after working hours for the employees where they work in poisonous or infectious environments?<sup>103</sup>

*Doanh nghiệp có đảm bảo các biện pháp khử độc, khử trùng khi hết giờ làm việc cho người lao động tại nơi người lao động làm việc có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng hay không?*

## **12. Female employees**

### *Người lao động nữ*

- 12.1. Has the Enterprise assigned female employees to work overtime, night-shift and go on business trips to remote areas in the following cases: (i) as from the female employee's 7<sup>th</sup> month of pregnancy, or as from the 6<sup>th</sup> month of pregnancy in the case of work in mountainous or remote areas, border areas or on islands; and (ii) the female employee is nursing a child under 12 months?<sup>104</sup>

*Doanh nghiệp có chỉ định người lao động nữ làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây: (i) mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; và (ii) lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi hay không?*

- 12.2. Has the Enterprise ensured female employees who are nursing child under 12 months old are entitled to take daily 60-minute leave?<sup>105</sup>

*Doanh nghiệp có đảm bảo cho lao động nữ được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi hay không?*

---

<sup>103</sup> Article 152.7 of the Labour Code/ Điều 152.7 Bộ luật Lao động

<sup>104</sup> Article 155.1 of the Labour Code/ Điều 155.1 Bộ luật Lao động

<sup>105</sup> Article 155.5 of the Labour Code/ Điều 155.5 Bộ luật Lao động

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



- 12.3. Has the Enterprise unilaterally terminated labour contracts with, dismissed or imposed labour discipline against female employees who are pregnant, taking maternity leave or nursing a child under 12 months old?<sup>106</sup>

*Doanh nghiệp có đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, sa thải hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động nữ mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi hay không?*

### 13. Foreign employees

#### *Người lao động nước ngoài*

- 13.1. Has the Enterprise (except for contractors) applied for approval from the DOLISA to employ foreign employees for each working position?<sup>107</sup>

*Doanh nghiệp (trừ nhà thầu) đã báo cáo giải trình để được cấp văn bản chấp thuận nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài từ SLĐT BXH cho mỗi vị trí công việc của người lao động nước ngoài hay chưa?*

- 13.2. Are all foreign employees (who are required to obtain respective work permits or work permit exemptions) having valid work permits or confirmation letters on work permit exemption?<sup>108</sup>

*Tất cả người lao động nước ngoài (yêu cầu phải có giấy phép lao động hoặc không thuộc diện cấp giấy phép lao động) đều đang có giấy phép lao động hoặc văn bản xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động phải không?*

- 13.3. Upon the work permit's term or work permit exemption's term (i.e. maximum of 2 years) is at

---

<sup>106</sup> Article 39.3, Articles 155.3 and 155.4 of the Labour Code/ Điều 39.3, Điều 155.3 và Điều 155.4 Bộ luật Lao động

<sup>107</sup> Article 04 of Decree 11, Article 04 of Circular 40 and Article 9.5 of Circular 18/ Điều 04 Nghị định 11, Điều 04 Thông tư 40 và Điều 9.5 Thông tư 18

<sup>108</sup> Articles 169.1(d), 171 and 172 of the Labour Code, Article 7.2 of Decree 11/ Điều 169.1(d), 171 và 172 Bộ luật Lao động và Điều 7.2 Nghị định 11

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



least 5 days but no more than 45 days, has the Enterprise applied for renewal of these documents?<sup>109</sup>

*Ngay khi thời hạn của giấy phép lao động hoặc xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động (cụ thể tối đa là 2 năm) còn ít nhất 5 ngày nhưng không quá 45 ngày, Doanh nghiệp đã làm thủ tục để xin cấp lại Giấy phép lao động hay giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động chưa?*

- 13.4. Has the Enterprise signed a labour contract with each foreign employee after issuance of the work permit and submitted a copy of the signed labour contract to the local DOLISA within 05 working days from the signing date for allowing the foreign employee to work in Vietnam under the form of a labour contract?<sup>110</sup>

*Đối với người lao động nước ngoài làm việc ở Việt Nam theo hình thức hợp đồng lao động, Doanh nghiệp đã ký hợp đồng lao động với người lao động nước ngoài sau khi giấy phép lao động được cấp và đã nộp bản sao hợp đồng lao động đã ký kết đó cho SLĐT BXH tại đã cấp giấy phép đó trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày ký hay chưa?*

- 13.5. Have all the Enterprise's foreign employees obtained visas or temporary resident cards for a maximum term of 02 years for travelling and residing in Vietnam?<sup>111</sup>

*Người lao động nước ngoài của Doanh nghiệp đã được cấp thị thực hoặc thẻ tạm trú với thời hạn tối đa là 02 năm để đi lại và cư trú tại Việt Nam hay chưa?*

---

<sup>109</sup> Article 175 of the Labour Code and Article 13 of Decree 11/ Điều 175 Bộ luật Lao động và Điều 13 Nghị định 11

<sup>110</sup> Article 12.3 of Decree 11/ Điều 12.3 Nghị định 11

<sup>111</sup> Articles 36.2 and 38.4 of the Immigration Law/ Điều 36.2 và 38.4 Luật xuất nhập cảnh



# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



- 13.6. Have all the Enterprise's foreign employees who obtained work permits or practicing certificates or licenses issued by competent Vietnamese authorities (excluding foreign internal employees who are transferred within the Enterprise or reached the age of retirement as prescribed by Article 187.1 of the Labour Code) and are working under indefinite-term labour contracts or definite-term labour contracts of at least full 01 year registered with SI (illness and maternity benefits), OADI from 01 December 2018 and SI (retirement, death benefits) from 01 January 2022?<sup>112</sup>

*Tất cả người lao động nước ngoài của Doanh nghiệp mà có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp (không bao gồm người lao động nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp theo khoản 1 Điều 3 Nghị định 11/2016/NĐ-CP hoặc đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 187.1 của Bộ luật Lao động) và đang làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên đã được đăng ký BHXH (chế độ ốm đau, thai sản), BHTNLĐBNN từ ngày 01 tháng 12 năm 2018 và BHXH (chế độ hưu trí, tử tuất) từ ngày 01 tháng 01 năm 2022 chưa?*

- 13.7. Have the Enterprise and all applicable foreign employees who are obligated to participate in SI and OADI benefit made compulsory payments in accordance with the rate payment and salary base for SI, OADI payment (equivalent to that of Vietnamese employees)?<sup>113</sup>

*Doanh nghiệp và những người lao động nước ngoài thuộc đối tượng phải tham gia chế độ*

---

<sup>112</sup> Article 2.1, Article 2.2, Article 5.1, Article 17.1 and Article 17.2 of Decree 143/ Điều 2.1, Điều 2.2, Điều 5.1, Điều 17.1, Điều 17.2 Nghị định 143

<sup>113</sup> Article 12 and 13 of Decree 143/ Điều 12 và 13 của Nghị định 143

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*BHXH và BHTNLĐBNN đã thực hiện việc đóng BHXH, BHTNLĐBNN theo tỷ lệ đóng và mức lương làm cơ sở cho việc đóng BHXH, BHTNLĐBNN (tương đương với người lao động Việt Nam) chưa?*

### 14. Trade Union

#### *Công Đoàn*

14.1. Has the Grassroots Trade Union been established in the Enterprise?<sup>114</sup>

*Công Đoàn Cơ Sở đã được thành lập tại Doanh nghiệp hay chưa?*

14.2. Has the Enterprise paid the trade union budget and trade union fee to the local provincial Labour Federation or the local directly superior level trade union of the Enterprise?<sup>115</sup>

*Doanh nghiệp đã chi trả kinh phí công đoàn và đoàn phí công đoàn cho Liên Đoàn Lao Động cấp tỉnh tại địa phương hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp của Doanh nghiệp hay chưa?*

14.3. Has the Enterprise extended the term of labour contracts over the employees as a part-time trade union whose labour contracts expire during their trade union tenure?<sup>116</sup>

*Doanh nghiệp có gia hạn thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động hay không?*

---

<sup>114</sup> Article 189 of the Labour Code and Article 5 of the Law on Trade Union/ Điều 189 Bộ luật Lao động và Điều 5 Luật Công đoàn

<sup>115</sup> Article 26.2 of the Law on Trade Union, Article 54 of Decree 191 and Article 19 Decision 1908/ Điều 26.2 Luật Công đoàn và Điều 04 Nghị định 191 và Điều 19 Quyết định 1908

<sup>116</sup> Article 192.6 Labour Code, Article 25 of Law on Trade Union and Article 05 of Decree 05/ Điều 192.6 Bộ luật Lao động; Điều 25 Luật Công Đoàn và Điều 05 Nghị định 05

## 15. Compulsory insurances

### *Bảo hiểm bắt buộc*

#### 15.1. Social insurance

##### *Bảo hiểm xã hội*

- (i) Have all employees working under labour contracts of a full 3-months term or more or an indefinite-term been registered SI?<sup>117</sup>

*Tất cả người lao động làm việc theo hợp đồng lao động đã được đăng ký BHXH chưa?*

- (ii) Have all employees been issued with and received SI books for their own keeping?

<sup>118</sup>

*Tất cả người lao động đã được cấp và nhận sổ BHXH để lưu trữ chưa?*

- (iii) Has the Enterprise and the employees who are subject to participation in SI benefit made compulsory SI payments (at a statutory rate of 17% for the Enterprise and 8% for the employees) in accordance with the salary base for SI payment (including salaries, salary based allowances and other additional items, if any)?<sup>119</sup>

*Doanh nghiệp và những người lao động thuộc đối tượng phải tham gia chế độ BHXH đã thực hiện việc đóng BHXH (với tỷ lệ là 17% đối với Doanh nghiệp và 8% đối với người lao động) theo mức lương làm cơ sở cho việc đóng BHXH (bao gồm lương, phụ cấp lương và các khoản khác,*

---

<sup>117</sup> Article 2.1 of the Law on Social Insurance and Article 02 of Decree 143/ *Điều 2.1 Luật Bảo hiểm Xã hội và Điều 02 Nghị định 143*

<sup>118</sup> Articles 96, 18.2 and 19.2 of the Law on Social Insurance/ *Điều 96, 18.2 và 19.2 Luật Bảo hiểm Xã hội*

<sup>119</sup> Article 19.1, 21.2, 85 and 86 of the Law on Social Insurance/ *Điều 19.1, 21.2, 85 và 86 Luật Bảo hiểm Xã hội*

*nếu có) hay chưa?*

15.2. Occupational accident and disease insurance  
*Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp*

Has the Enterprise made the compulsory OADI payment at a statutory rate of 0.5% for the employees in accordance with the salary base for OADI payment (including salary, salary based allowances and other additional items, if any)?<sup>120</sup>

*Doanh nghiệp đã thực hiện việc đóng BHTNLĐBNN cho người lao động với tỷ lệ là 0.5% theo mức lương làm cơ sở cho việc đóng BHTNLĐBNN (bao gồm lương, phụ cấp lương và các khoản khác, nếu có) hay chưa?*

15.3. Health insurance  
*Bảo hiểm y tế*

- (i) Have all employees working under labour contracts of a full 3-month term or more or an indefinite-term registered HI?<sup>121</sup>

*Tất cả người lao động làm việc theo hợp đồng lao động với thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên hoặc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã được đăng ký BHYT chưa?*

- (ii) Have all HI registering employees obtained HI cards and nominated a medical treatment services provider?<sup>122</sup>

*Tất cả người lao động đăng ký đã nhận thẻ BHYT và chỉ định cơ sở cung cấp dịch vụ y tế chưa?*

- (iii) Have the Enterprise and all applicable

---

<sup>120</sup> Article 3.1 of Decree 44/2017/ *Điều 3.1 Nghị định 44/2017*

<sup>121</sup> Article 186 of the Labour Code, Article 12.1 of the Law on Health Insurance/ *Điều 186 Bộ luật Lao động; Điều 12.1 Luật Bảo hiểm Y tế*

<sup>122</sup> Article 36.1, 36.2 of the Law on Health Insurance/ *Điều 36.1, 36.2 Luật Bảo hiểm Y tế*

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



employees made compulsory HI payments (at a statutory rate of 3% for the Enterprise and 1.5% for the employee) in accordance with the salary base for HI payment (including salary, salary based allowances and other additional items, if any)?<sup>123</sup>

*Doanh nghiệp và người lao động đã thực hiện việc đóng BHYT bắt buộc (với tỷ lệ là 3% đối với Doanh nghiệp và 1,5% đối với người lao động) theo mức lương làm cơ sở cho việc đóng BHYT (bao gồm lương, phụ cấp lương và các khoản khác, nếu có) hay chưa?*

### 15.4. Unemployment insurance

*Bảo hiểm thất nghiệp*

- (i) Have all employees working under labour contracts of a full 3-month term or more or an indefinite-term registered UI within 30 days from the date of the effectiveness of the labour contract?<sup>124</sup>

*Tất cả người lao động làm việc theo hợp đồng lao động với thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên hoặc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn đã được đăng ký BHTN trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động có hiệu lực hay chưa?*

- (ii) Have the Enterprise and all applicable employees made compulsory UI payment (at a statutory rate of 1% for the Enterprise and 1% for the employees) in accordance with the salary base for UI payment (including salary, salary based allowances and other additional items, if any)?<sup>125</sup>

<sup>123</sup> Article 18 of the Decision 595/ *Điều 18 Quyết định 595*

<sup>124</sup> Articles 43.3 and 44.1 of the Law on Employment/ *Điều 43.3 và 44.1 Luật Việc làm*

<sup>125</sup> Articles 57.1 of the Law on Employment and Articles 6.1 of Decree 28/ *Điều 57.1 Luật Việc làm; Điều 6.1 Nghị định 28*

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*Doanh nghiệp và người lao động đã thực hiện việc đóng BHTN bắt buộc (với tỷ lệ là 1% đối với Doanh nghiệp và 1% đối với người lao động) theo mức lương làm cơ sở cho việc đóng BHTN (bao gồm lương, phụ cấp lương và các khoản khác, nếu có) hay chưa?*

### 16. Compulsory labour reports

#### *Báo cáo lao động bắt buộc*

- 16.1. Has the Enterprise submitted an annual report on occupational safety and hygiene to the local DOLISA and the local DOH before the 10<sup>th</sup> January of each year?<sup>126</sup>

*Doanh nghiệp có nộp báo cáo về công tác an toàn và vệ sinh lao động hằng năm cho SLĐTBXH địa phương và SYT địa phương trước ngày 10 tháng 01 năm tiếp theo hay không?*

- 16.2. Has the Enterprise submitted an annual report on prevention from occupational diseases to the local DOH and the MOH before 10<sup>th</sup> January of each year?<sup>127</sup>

*Doanh nghiệp có nộp báo cáo hằng năm về phòng, chống bệnh nghề nghiệp cho SYT địa phương và BHYT trước ngày 10 tháng 01 hằng năm hay không?*

- 16.3. Has the Enterprise submitted the semi-annual report and annual report on occupational health of business establishment to the local medical facilities at the district level before 05<sup>th</sup> July and 10<sup>th</sup> January of each year?<sup>128</sup>

*Doanh nghiệp có nộp báo cáo về y tế lao động của*

---

<sup>126</sup> Article 10.2 of Circular 07/ Điều 10.2 Thông tư 07

<sup>127</sup> Article 37.2 of the Law on Occupational Safety and Hygiene; Article 10.2 of Circular 07 and Article 22.8 of Circular 28/2016/ Điều 37.2 Luật An toàn, Vệ sinh Lao Động; Điều 10.2 Thông tư 07 và Điều 22.8 Thông tư 28/2016

<sup>128</sup> Article 10 of Circular 19/ Điều 10 Thông tư 19

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*ơ sở lao động 6 tháng đầu năm và hằng năm cho trung tâm y tế cấp huyện trước ngày 05 tháng 7 đối với báo cáo 6 tháng đầu năm và ngày 10 tháng 01 năm tiếp theo với báo cáo năm hay không?*

- 16.4. If the Enterprise is an enterprise providing labour outsourcing services, has the Enterprise submitted the semi-annual report and the annual report on labour outsourcing services to People's Committee and the DOLISA of the province where its head office is located before 20<sup>th</sup> June and 20<sup>th</sup> December of each year?<sup>129</sup>

*Nếu là doanh nghiệp cung cấp dịch vụ cho thuê lại lao động, Doanh nghiệp có nộp báo cáo về tình hình cho thuê lại lao động 6 tháng đầu năm và hằng năm cho Ủy ban nhân dân cấp Tỉnh, SLĐTBXH nơi doanh nghiệp đặt trụ sở trước ngày 20 tháng 6 và ngày 20 tháng 12 hằng năm hay không?*

- 16.5. Has the Enterprise submitted semi-annual report for first half and second half on the changes to employment to the local DOLISA before the 25<sup>th</sup> May and the 25<sup>th</sup> November of each year?<sup>130</sup>

*Doanh nghiệp đã nộp báo cáo tình hình thay đổi về lao động 6 tháng đầu năm và 6 tháng cuối năm cho Phòng LĐTBXH hoặc SLĐTBXH (đối với NSDLĐ thuộc khu công nghiệp) nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện trước ngày 25 tháng 5 và ngày 25 tháng 11 hằng năm hay không?*

- 16.6. Has the Enterprise submitted monthly notices on changes of employment (if any) to the local Employment Service Centre before the 3<sup>rd</sup> day of the succeeding month?<sup>131</sup>

---

<sup>129</sup> Article 22.2 of Decree 29/ Điều 22.2 Nghị định 29

<sup>130</sup> Article 8.2 of Decree 03 and Article 6.2 of Circular 23/2014/ Điều 8.2 Nghị định 03 và Điều 6.2 Thông tư 23/2014

<sup>131</sup> Article 32.6 Decree 28 and Article 16.2 of Circular 28/2015/ Điều 32.6 Nghị định 28 và Điều 16.2 Thông tư 28/2015

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*Doanh nghiệp có nộp thông báo tình hình biến động lao động làm việc tại đơn vị (nếu có) cho Trung tâm dịch vụ việc làm tại địa phương trước ngày 03 của tháng kế tiếp hay không?*

- 16.7. Has the Enterprise submitted a semi-annual report and annual report on labour accident(s) at a grassroots level to the local DOLISA before the 5<sup>th</sup> July and the 10<sup>th</sup> January of each year?<sup>132</sup>

*Doanh nghiệp có nộp báo cáo tổng hợp tình hình tai nạn lao động của cơ sở 6 tháng đầu năm và hằng năm cho SLĐTBXH địa phương trước ngày 05 tháng 7 hằng năm đối với báo cáo 6 tháng đầu năm và trước ngày 10 tháng 01 năm sau đối với báo cáo năm hay không?*

- 16.8. Has the Enterprise submitted the report on employment of foreign employees as the requirements of the competent authority?<sup>133</sup>

*Doanh nghiệp có nộp báo cáo về tình hình sử dụng người lao động nước ngoài theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền hay không?*

- 16.9. If the Enterprise provides overseas workforce services, has the Enterprise submitted the semi-annual report and annual report on the number of selected local employees working overseas to the DOLISA and the Guest Workers Administration Bureau before 20<sup>th</sup> June and 20<sup>th</sup> December of each year?<sup>134</sup>

*Nếu Doanh nghiệp có cung cấp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, Doanh nghiệp có nộp báo cáo số lượng người lao động được tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài tại các địa phương gửi Cục Quản lý lao động ngoài nước và*

---

<sup>132</sup> Article 36 Law on Occupational Safety and Hygiene; Article 24.1 of Decree 39 and Article 04 Circular 08/ Điều 36 Luật An toàn, Vệ sinh lao động; Điều 24.1 Nghị định 39 và Điều 4 Thông tư 08

<sup>133</sup> Article 17.6 of Circular 40/ Điều 17.6 Thông tư 40

<sup>134</sup> Section VI.1(c) of Circular 21/ Phần VI.1(c) Thông tư 21



# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*SLĐTBXH nơi doanh nghiệp tuyển chọn lao động trước ngày 20 tháng 6 và ngày 20 tháng 12 hằng năm hay không?*

- 16.10. If the Enterprise provides overseas workforce services, has the Enterprise submitted the List of employees working overseas and the List of employees returning home or having their contract terminated to the Guest Workers Administration Bureau before the 20<sup>th</sup> of each month?<sup>135</sup>

*Nếu Doanh nghiệp cung cấp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, Doanh nghiệp có nộp Danh sách người lao động đi làm việc ở nước ngoài và Danh sách người lao động về nước hoặc ra ngoài hợp đồng cho Cục Quản lý lao động ngoài nước trước ngày 20 mỗi tháng hay không?*

- 16.11. If the Enterprise is a labour environment observation organization, has the Enterprise submitted the annual report on the result of working environment observation to the MOH or DOH before 15<sup>th</sup> December of each year?<sup>136</sup>

*Nếu Doanh nghiệp là một tổ chức hoạt động quan trắc môi trường lao động, Doanh nghiệp có nộp báo cáo kết quả hoạt động quan trắc môi trường lao động hằng năm cho BHYT hoặc SYT trước ngày 15 tháng 12 hằng năm hay không?*

- 16.12. If the Enterprise is in the business and production of establishment, has the Enterprise submitted the annual report on working environment observations of enterprises to the DOH before 31<sup>st</sup> December of each year?<sup>137</sup>

*Nếu Doanh nghiệp là cơ sở sản xuất kinh doanh, Doanh nghiệp có nộp báo cáo về công tác quan trắc môi trường lao động tại cơ sở hằng năm cho*

---

<sup>135</sup> Section VI.1(a) of Circular 21/ Phần VI.1(a) Thông tư 21

<sup>136</sup> Article 44.4 of Decree 44/2016/ Điều 44.4 Nghị định 44/2016

<sup>137</sup> Article 45.3(b) of Decree 44/2016/ Điều 45.3(b) Nghị định 44/2016

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



*SYT (nơi cơ sở sản xuất, kinh doanh có trụ sở chính và nơi có người lao động đang làm việc) trước ngày 31 tháng 12 hằng năm hay không?*

- 16.13. In case the Enterprise's contractors signed labour contracts with foreign employees, has the Enterprise submitted the quarterly report on recruitment, assignment and management of foreign employees to the DOLISA before the 5<sup>th</sup> of the first month of the following quarter?<sup>138</sup>

*Trường hợp nhà thầu của Doanh nghiệp ký kết hợp đồng lao động với người lao động nước ngoài, Doanh nghiệp có nộp báo cáo tình hình tuyển dụng, sử dụng và quản lý người lao động nước ngoài hằng quý cho SLĐT BXH trước ngày 05 của tháng đầu tiên của quý tiếp theo không?*

---

<sup>138</sup> Article 5.3 of Decree 11 and Article 13.1 of Circular 40/ Điều 5.3 Nghị định 11 và Điều 13.1 Thông tư 40

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



### LIST OF ABBREVIATIONS DANH SÁCH CÁC TỪ VIẾT TẮT

“DOLISA” “SLĐTBXH”	Department of Labour, War Invalids and Social Affairs <i>Sở Lao động, Thương binh và Xã hội</i>
“DOH” “SYT”	Department of Health <i>Sở Y tế</i>
“HI” “BHYT”	Health Insurance <i>Bảo hiểm y tế</i>
“OADI” “BHTNLĐBNN”	Occupational accident and disease insurance <i>Bảo hiểm tai nạn lao động bệnh nghề nghiệp</i>
“MOLISA” “BLĐTBXH”	Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs <i>Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội</i>
“MOH” “BYT”	Ministry of Health <i>Bộ Y tế</i>
“SI” “BHXH”	Social Insurance <i>Bảo hiểm xã hội</i>
“UI” “BHTN”	Unemployment Insurance <i>Bảo hiểm thất nghiệp</i>
<p>A “YES” answer indicates the signatory below believes the Enterprise is in compliance with the regulations. A “NO” answer indicates potential non-compliance with regulations and consequent risk exposure.</p> <p><i>Câu trả lời “CÓ” cho thấy rằng Doanh nghiệp đã tuân thủ các quy định. Câu trả lời “KHÔNG” cho thấy rằng Doanh nghiệp chưa tuân thủ các quy định và có thể gặp phải rủi ro.</i></p>	

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



### LIST OF LEGAL DOCUMENTS DANH SÁCH CÁC VĂN BẢN PHÁP LUẬT

No. Số	LEGAL DOCUMENTS VĂN BẢN PHÁP LUẬT
1.	Law on Health Insurance No. 25/2008/QH12 passed by the National Assembly on 14 November 2008 which have been amended and supplemented by the Law No. 46/2014/QH13 amendments to the Law on Health Insurance (“ <b>Law on Health Insurance</b> ”) <i>Luật Bảo hiểm Y tế số 25/2008/QH12 do Quốc hội thông qua ngày 14 tháng 11 năm 2008 và được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 46/2014/QH13 sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm Y tế ngày 13 tháng 6 năm 2014 (“<b>Luật Bảo hiểm Y tế</b>”)</i>
2.	Labour Code No. 10/2012/QH13 passed by the National Assembly on 18 June 2012 (“ <b>Labour Code</b> ”) <i>Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 do Quốc hội thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012 (“<b>Bộ luật Lao động</b>”)</i>
3.	Law on Trade Union No. 12/2012/QH13 passed by the National Assembly on 20 June 2012 (“ <b>Law on Trade Union</b> ”) <i>Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 do Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 6 năm 2012 (“<b>Luật Công đoàn</b>”)</i>
4.	Law on Employment No. 38/2013/QH13 passed by the National Assembly on 16 November 2013 (“ <b>Law on Employment</b> ”) <i>Luật Việt Làm số 38/2013/QH13 do Quốc hội thông qua ngày 16 tháng 11 năm 2013 (“<b>Luật Việt làm</b>”)</i>
5.	Law on Entry, Exit, Transit, and Residence of foreigners in Vietnam No. 47/2014/QH13 passed by the National Assembly on 16 June 2014 (“ <b>Law on entry and exit</b> ”) <i>Luật Nhập cảnh, Xuất cảnh, Quá cảnh, Cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam số 47/2014/QH13 do Quốc hội thông qua ngày 16 tháng 6 năm 2014 (“<b>Luật xuất nhập cảnh</b>”)</i>
6.	Law on Social Insurance No. 58/2014/QH13 passed by the National Assembly on 20 November 2014 (“ <b>Law on Social Insurance</b> ”) <i>Luật Bảo hiểm Xã hội số 58/2014/QH13 do Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2014 (“<b>Luật Bảo hiểm Xã hội</b>”)</i>
7.	Law on Occupational Safety and Hygiene No. 84/2015/QH13 passed by the National Assembly on 25 June 2015 (“ <b>Law on Occupational Safety and Hygiene</b> ”) <i>Luật vệ sinh, an toàn lao động số 84/2015/QH13 do Quốc hội thông qua ngày 25 tháng 6 năm 2015 (“<b>Luật An toàn, vệ sinh lao động</b>”)</i>

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



8.	<p>Decree No. 45/2013/ND-CP of the Government dated 10 May 2013 implementing the Labour Code on working hours, rest breaks, and occupational safety and hygiene (“<b>Decree 45</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 45/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 10 tháng 5 năm 2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động (“<b>Nghị định 45</b>”)</i></p>
9.	<p>Decree No.44/2013/ND-CP of the Government dated 10 May 2013 implementing the Labour Code on Labour contract (“<b>Nghị định 44/2013</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 44/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 10 tháng 5 năm 2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về Hợp đồng lao động (“<b>Nghị định 44/2013</b>”)</i></p>
10.	<p>Decree No. 149/2018/ND-CP of the Government dated 07 November 2018 detailing Article 63.3 of the Labour Code on implementing the democracy regulation at grassroots at the working places (“<b>Decree 149</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 149/2018/NĐ-CP của Chính phủ ngày 07 tháng 11 năm 2018 quy định chi tiết Khoản 3 Điều 63 của Bộ luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc (“<b>Nghị định 149</b>”)</i></p>
11.	<p>Decree No. 191/2013/ND-CP of the Government dated 21 November 2013 detailing on the finance of Trade Union (“<b>Decree 191</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 191/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 21 tháng 11 năm 2013 quy định chi tiết về tài chính công đoàn (“<b>Nghị định 191</b>”)</i></p>
12.	<p>Decree No. 03/2014/ND-CP of the Government dated 16 January 2014 implementing the Labour Code on employment (“<b>Decree 03</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 03/2014/NĐ-CP của Chính phủ ngày 16 tháng 01 năm 2014 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm (“<b>Nghị định 03</b>”)</i></p>
13.	<p>Decree No. 05/2015/ND-CP of the Government dated 12 January 2015 detailing and guiding the implementation of a number of article of the Labour Code (“<b>Decree 05</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (“<b>Nghị định 05</b>”)</i></p>
14.	<p>Decree No. 28/2015/ND-CP of the Government dated 12 March 2015 detailing the implementation of a number of articles of the Law on Employment about the unemployment insurance (“<b>Decree 28</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 28/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12 tháng 3 năm 2015 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp (“<b>Nghị định 28</b>”)</i></p>
15.	<p>Decree No. 11/2016/ND-CP of the Government dated 03 February 2016 detailing regulations on implementing a number of articles of the Labour Code</p>

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



	<p>regarding foreign workers in Vietnam, amended by Decree 140/2018/ND-CP of the Government dated 08 October 2018 (“<b>Decree 11</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 11/2016/NĐ-CP của Chính phủ ngày 03 tháng 02 năm 2016 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam sửa đổi bởi Nghị định số 140/2018/ND-CP của Chính Phủ ngày 08 tháng 10 năm 2018 (“<b>Nghị định 11</b>”)</i></p>
16.	<p>Decree No. 39/2016/ND-CP of the Government dated 15 May 2016 detailing the implementation of a number of articles of the Law on Occupational Safety and Hygiene (“<b>Decree 39</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 39/2016/NĐ-CP của Chính phủ ngày 15 tháng 5 năm 2016 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật An Toàn, Vệ Sinh Lao Động (“<b>Nghị định 39</b>”)</i></p>
17.	<p>Decree No. 44/2016/ND-CP of the Government dated 15 May 2016 detailing some articles of the Law on Occupational Safety and Hygiene, technical inspection of occupational safety, training of occupational safety and hygiene and monitoring of occupational environment (“<b>Decree 44/2016</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 44/2016/NĐ-CP của Chính phủ ngày 15 tháng 5 năm 2016 quy định chi tiết một số điều của Luật An Toàn, Vệ Sinh Lao Động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động (“<b>Nghị định 44/2016</b>”)</i></p>
18.	<p>Decree No. 44/2017/ND-CP of the Government dated 14 April 2017 detailing the rate of contribution to the occupational accident and disease insurance of fund (“<b>Decree 44/2017</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 44/2017/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14 tháng 4 năm 2017 quy định mức đóng BHXH bắt buộc vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (“<b>Nghị định 44/2017</b>”)</i></p>
19.	<p>Decree No. 143/2018/ND-CP of the Government dated 15 October 2018 detailing Law on Social insurance and Law on Occupational safety and hygiene regarding compulsory social insurance for employees who are foreign nationals working in Vietnam (“<b>Decree 143</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 143/2018/NĐ-CP của Chính phủ ngày 15 tháng 10 năm 2018 quy định chi tiết Luật Bảo hiểm xã hội và Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam (“<b>Nghị định 143</b>”)</i></p>
20.	<p>Decree No. 148/2018/ND-CP of the Government dated 24 October, 2018 amendments to the Government's Decree No. 05/2015/ND-CP dated January 12, 2015 on elaboration of some contents of The Labor Code (“<b>Decree 148</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 148/2018/NĐ-CP của Chính phủ ngày 24 tháng 10 năm 2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội</i></p>

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



	<i>dung của Bộ luật Lao động (“Nghị định 148”)</i>
21.	<p>Circular No. 21/2007/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 08 October 2007 detailing a number of articles of the Law on Vietnamese Guest Workers and the Decree No. 126/2007/ND-CP dated 01 August 2007 detailing and guiding a number of articles of the Law on Vietnamese Guest Workers (“<b>Circular 21</b>”)</p> <p><i>Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 08 tháng 10 năm 2007 hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người Lao Động Việt Nam Đi Làm Việc Ở Nước Ngoài Theo Hợp Đồng và Nghị định số 126/2007/ND-CP ngày 01 tháng 08 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Người Lao Động Việt Nam Đi Làm Việc Ở Nước Ngoài Theo Hợp Đồng (“<b>Thông tư 21</b>”)</i></p>
22.	<p>Circular No. 25/2013/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 18 October 2013 on provision of perquisites for the employees in harmful or dangerous environments (“<b>Circular 25</b>”)</p> <p><i>Thông tư số 25/2013/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 18 tháng 10 năm 2013 hướng dẫn thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại (“<b>Thông tư 25</b>”)</i></p>
23.	<p>Decree No. 29/2019/ND-CP of the Government dated 20 March 2019 providing guidelines for implementation of clause 3 article 54 of the Labour Code on licensing outsourcing services, deposit payment and list of permissible outsourced jobs (“<b>Decree 29</b>”)</p> <p><i>Nghị định số 29/2019/NĐ-CP của Chính Phủ ngày 20 tháng 3 năm 2019 hướng quy định chi tiết thi hành khoản 3 điều 54 của Bộ luật Lao Động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động (“<b>Nghị định 29</b>”)</i></p>
24.	<p>Circular No. 04/2014/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 12 February 2014 guiding implementation of regulations on personal protective equipment (“<b>Circular 04</b>”)</p> <p><i>Thông tư số 04/2014/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 12 tháng 02 năm 2014 hướng dẫn thực hiện chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân (“<b>Thông tư 04</b>”)</i></p>
25.	<p>Circular No. 23/2014/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 29 August 2014 guiding on the implementation of a number of article of the Government’s Decree No. 03/2014/ND-CP dated 16 January 2014 on guiding the detail for the implementation of a number of articles of the Labour Code in respect of employments (“<b>Circular 23/2014</b>”)</p> <p><i>Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 29 tháng 8 năm 2014 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm (“<b>Thông tư 23/2014</b>”)</i></p>

# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



26.	<p>Circular No. 23/2015/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 23 June, 2015 guidelines for some articles on salary of the Government's Decree No. 05/2015/ND-CP dated 12 January, 2015 guiding some contents of The Labor Code (“<b>Circular 23/2015</b>”)</p> <p><i>Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 23 tháng 06 năm 2015 hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (“<b>Thông tư 23/2015</b>”)</i></p>
27.	<p>Circular No. 28/2015/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 31 July 2015 guiding Article 52 of the Law on Employment and Decree No. 28/2015/ND-CP dated 12 March 2015 of the Government (“<b>Circular 28/2015</b>”)</p> <p><i>Thông tư số 28/2015/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 31 tháng 7 năm 2015 hướng dẫn thực hiện Điều 52 của Luật Việc làm và một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 3 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp (“<b>Thông tư 28/2015</b>”)</i></p>
28.	<p>Circular No. 07/2016/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 16 May 2016 providing detailed regulations on occupational health and safety in production and trading facilities (“<b>Circular 07</b>”)</p> <p><i>Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 16 tháng 5 năm 2016 quy định một số nội dung tổ chức thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh (“<b>Thông tư 07</b>”)</i></p>
29.	<p>Circular No. 19/2016/TT-BYT of the MOH dated 30 June 2016 guiding the management of occupational safety and health of the employees (“<b>Circular 19</b>”)</p> <p><i>Thông tư số 19/2016/TT-BYT của BYT ngày 30 tháng 6 năm 2016 hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động (“<b>Thông tư 19</b>”)</i></p>
30.	<p>Circular No. 28/2016/TT-BYT of the MOH dated 30 June 2016 on management of occupational diseases (“<b>Circular 28/2016</b>”)</p> <p><i>Thông tư số 28/2016/TT-BYT của BYT ngày 30 tháng 6 năm 2016 hướng dẫn quản lý bệnh nghề nghiệp (“<b>Thông tư 28/2016</b>”)</i></p>
31.	<p>Circular No. 40/2016/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 25 October 2016 guiding Decree No. 11/2016/ND-CP implementing the Labour Code on foreign workers working in Vietnam (“<b>Circular 40</b>”)</p> <p><i>Thông tư số 40/2016/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2016 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03 tháng 02 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam (“<b>Thông tư 40</b>”)</i></p>



# COMPLIANCE HEALTH CHECK

ON LABOUR LAWS FOR ENTERPRISES IN VIETNAM

## BẢNG KIỂM TRA TUÂN THỦ

VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM



32.	<p>Circular No. 08/2016/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 15 May 2016 on guidelines for compiling, archiving, summarizing, apprising, announcing and assessing of occupational accidents and technical issues in serious violation of occupational safety and hygiene (“<b>Circular 08</b>”)</p> <p><i>Thông tư số 08/2016/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 15 tháng 5 năm 2016 hướng dẫn việc thu thập, lưu trữ, tổng hợp, cung cấp, công bố, đánh giá về tình hình tai nạn lao động và sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng (“<b>Thông tư 08</b>”)</i></p>
33.	<p>Circular No. 18/2018/TT-BLĐTBXH of the MOLISA dated 30 October 2018 amendments and supplements to certain articles of decrees related to administrative procedures under the state management of ministry of labor, war invalids and social affairs (“<b>Circular 18</b>”)</p> <p><i>Thông tư 18/2018/TT-BLĐTBXH của BLĐTBXH ngày 30 tháng 10 năm 2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của các thông tư liên quan đến thủ tục hành chính thuộc phạm vi chức năng quản lý nhà nước của bộ lao động - thương binh và xã hội (“<b>Thông tư 18</b>”)</i></p>
34.	<p>Decision No. 1908/QĐ-TLĐ of the Vietnam General Confederation of Labour dated 19 December 2016 on issuing regulations on financial management, assets of the trade union, hierarchy, distribution of revenue sources, rewards and penalties of financial hierarchy and distribution of the trade union (“<b>Decision 1908</b>”)</p> <p><i>Quyết định số 1908/QĐ-TLĐ của Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam ngày 19 tháng 12 năm 2016 về việc ban hành quy định về quản lý tài chính, tài sản công đoàn, thu, phân phối nguồn thu và thưởng, phạt thu, nộp tài chính công đoàn (“<b>Quyết định 1908</b>”)</i></p>
35.	<p>Decision No. 595/QĐ-BHXH dated 14 April 2017 on Procedures for Collection of Social Insurance Contributions and Premiums of Health Insurance, Unemployment Insurance, Occupational Accident and Occupational Disease Insurance; Management of Social Insurance Books and Health Insurance Cards (“<b>Decision 595</b>”)</p> <p><i>Quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14 tháng 04 năm 2017 ban hành Quy Trình Thu Bảo Hiểm Xã Hội, Bảo Hiểm Y Tế, Bảo Hiểm Thất Nghiệp, Bảo Hiểm Tai Nạn Lao Động - Bệnh Nghề Nghiệp; Quản Lý Sổ Bảo Hiểm Xã Hội, Thẻ Bảo Hiểm Y Tế (“<b>Quyết định 595</b>”)</i></p>